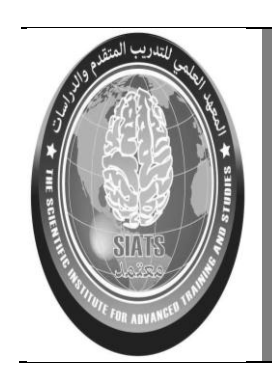


SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 4 ، أكتوبر 2018م.

e ISSN 2462-1730

SPIRITUAL SONGS AND THEIR ROLE IN THE SUCCESS OF ORGANIZATIONAL FORMATION PROCESSES WITHIN THE ORGANIZATION A CASE STUDY OF A SAMPLE OF NEWLY APPOINTED TEACHERS AND TEACHERS ON THE STAFF OF THE GENERAL DIRECTORATE OF BABEL EDUCATION

الاغانتية الروحية ودورها في انجاح عمليات التنشئة التنظيمية داخل المنظمة

دراسة حالة لعينة من المدرسين والمعلمين المعينين حديثا على ملاك المديرية العامة لتربية بابل

عصام عليوي صاحب العبيدي

المديرية العامة لتربية بابل – المسيب

Alasame414@gmail.com

2018م – 1439هـ



ARTICLE INFO
Article history:
Received 14/1/2018
Received in revised form 30/1/2018
Accepted 13/3/2018
Available online 15/04/2018
Keywords:
Insert keywords for your paper

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the relationship between Ignatian Spirituality and organizational socialization A sample of teachers in the newly appointed in the education directorate of Babylon Governorate, and the importance of this research includes a rare studies that investigated the relationship between Ignatian Spirituality and organizational socialization.. Based on the random sampling, 450 questionnaires were distributed to employees at the education directorate of Babylon Governorate . Only 388 questionnaires were returned. Out of which 311 questionnaires were usable resulting into a response rate of 94%. The theoretical results show the knowledge gap related to identification the nature of the relationship between Ignatian Spirituality and organizational socialization. Moreover, the practical results show the significant and positive of Ignatian Spirituality and organizational socialization.

Keywords: Ignatian Spirituality , organizational socialization



المستخلص:

يسعى البحث الحالي إلى تفسير طبيعة وتحديد مستوى العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية لعينة من المدرسين والمعلمين المعينين حديثا على ملاك المديرية العامة لتربية بابل, ويأتي ذلك بوصفه محاولة لتقليل أو ردم الفجوة المعرفية بين متغيري البحث. وتحقيقاً لذلك قام الباحث بتوزيع 450 استبانة على عينة من المدرسين والمعلمين المعينين حديثا. وكان عدد الاستبانات المسترجعة 388 استبانة، أما عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ (311) استبانة وبمعدل (94%) من الاستبانات المسترجعة. وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية في داخل المنظمات بشكل عام وفي المنظمة قيد البحث بشكل خاص, كما أظهرت النتائج التطبيقية وجود ارتباط وتأثير معنوي موجب بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية داخل المنظمة.

الكلمات الرئيسة: الاغانتية الروحية , عمليات التنشئة التنظيمية



المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

تُعد الاغانتية الروحية Ignatian Spirituality من المتغيرات، التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات في منظمات الأعمال، إلا في مجالات الأمور الدينية، التي تهدف إلى التخلص من العنف والخلافات والصراعات بين العاملين في الكنائس والمنظمات في تلك المجتمعات، لكن الدراسات والبحوث قد أثبتت بانها تكون أبعد من ذلك, إذ يمكن الاستفادة منها في تحسين السلوك الإنساني وذلك من خلال وجود العلاقة الإيجابية ما بين الدين والعلوم السلوكية والنفسية كون أن الطقوس الدينية تكون نابعة من صميم المبادئ التي تربى عليها الإنسان، وجعلها أساساً في تحقيق السلام والالتزام في كافة منظمات العالم ، وذلك من خلال تمثيل مبادئه في سلوك العاملين وجعله إحدى الثقافات الضرورية، لمساهمته في الابتعاد عن الثقافات السلبية والمنحرفة والالتزام بالجوانب والثقافات الأخلاقية البناءة.

يؤكد (Coghlan ,2004: 94) بان أغناطيوس هو المؤسس الاول للاغانتية الروحية او ما تسمى التنظيمية كونه كان يدفع الناس والمجتمعات والافراد العاملين الى التمسك بالمبادئ الالهية التي تسعى إلى تحقيق الامن والامان والسلام والالتزام والأمانة وكل مبدا ايجابي يمكن ان يحقق العدالة والسعادة للمجتمعات الانسانية , اذ انه انطلق من مبدا الحب والاحترام وربط العمل بالأمور العبادية والروحية ارتباطا مباشرا من اجل الوصول الى الاهداف المرسومة .

وهنا تظهر عمليات التنشئة التنظيمية organizational socialization ، التي تتفهم مشاعر الأفراد العاملين وتتمكن من تحريكها بأسلوب إيجابي , اذ ان عملية التنشئة الخاصة بالأفراد العاملين والتي تشمل معرفة العامل بتاريخ مؤسسته التي يعمل بها وطبيعة الخدمات التي تقدمها وكيفية عمل الهيكل التنظيمي والمصالح ومساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة والإدراك الجيد لطبيعة الاجراءات المتبعة مع فهم المسؤوليات والمهام (ميلود , 2016 :266) .

ينقل (يوسف , 2012 , 1) بانه من المفترض أن تكون المنظمة مكانا (كبيئة داخلية) يعمل فيه مجموعة من الأشخاص بانسجام وتعاون ووعي لتحقيق هدف مشترك وهذه البيئة الداخلية للمنظمة تعبر عن مناخ تنظيمي ناتج



عن فلسفة وممارسات وتنشئة أنماط سلوكية للمنظمة، وسط هذا المناخ يعيش الأفراد الكثير من أوقاتهم في تأدية أعمالهم، ومع مرور الوقت تنشأ الكثير من العلاقات الاجتماعية في إطار تفاعلي بينهم لتحقيق أهدافهم.

في ضوء ما تم استعراضه من حقائق في أعلاه، فإن البحث الحالي ينطلق من فكرة رئيسة تعد إمتداداً للأطر النظرية والفكرية، التي ظهرت في عدد من الدراسات السابقة في إن عمليات التنشئة التنظيمية تمثل امتلاك المنظمة لثقافات وأخلاقيات عمل متوارثة تسهم في بناء نوع متميز من التعامل والثقافة. ومع ذلك وعلى حد علم الباحث توجد ندرة في الدراسات التي أهتمت بدراسة العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية ، وبشكل خاص في البيئة التنظيمية للمنظمات العراقية. لذا يعد البحث الحالي محاولةً في طريق ردم الفجوة المعرفية Knowledge Gap بين هذين المتغيرين، عن طريق دراسة العلاقة بينهما في أنموذج فرضي واحد.

استنادا لما تقدم, يمكن للباحث أن يحدد صياغة مشكلة البحث الحالي بالآتي: "**إن غياب الاهتمام بمبادئ الاغانتية الروحية يؤدي إلى عدم امتلاك المنظمات لعمليات التنشئة التنظيمية** ".

ثانياً: تساؤلات البحث:

في ضوء مشكلة البحث التي تم تحديدها في أعلاه، تنبع عدد من التساؤلات، التي يمكن وضعها فيما يأتي:

أ.   ما هو مستوى إنتشار الاغانتية الروحية في المنظمة قيد البحث؟

ب. ما هو مستوى انتشار عمليات التنشئة التنظيمية في المنظمة قيد البحث؟

ج. هل توجد علاقة ارتباط بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية في المنظمة قيد البحث؟

د.   هل توجد علاقة تأثير للاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية ضمن نطاق المنظمة قيد البحث؟

ثالثاً: أهداف البحث:

إن تساؤلات البحث الحالي الواردة في أعلاه، يمكن الإجابة عنها عن طريق تحقيق الأهداف الآتية:

أ.   تحديد مستوى إنتشار الاغانتية الروحية في المنظمة قيد البحث.



ب. تحديد مستوى إنتشار عمليات التنشئة التنظيمية في المنظمة قيد البحث.

ج. معرفة طبيعة العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية في المنظمة قيد البحث؟

رابعاً: أهمية البحث:

إن أهمية البحث الحالي يمكن تمثيلها في محورين رئيسين هما:

أ- **المحور الأول: الأهمية النظرية: وتتضمن:**

1- يعد البحث الحالي على حد علم الباحث أول محاولة من نوعها لدراسة العلاقة بين متغيري الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية في أنموذج فرضي واحد.

2- استعراض عدد من الآراء الفكرية والنظرية لعدد من الباحثين السابقين، التي تمثل حلقة التواصل في مجال متغيري البحث.

ب – الأهمية التطبيقية: وتتضمن:

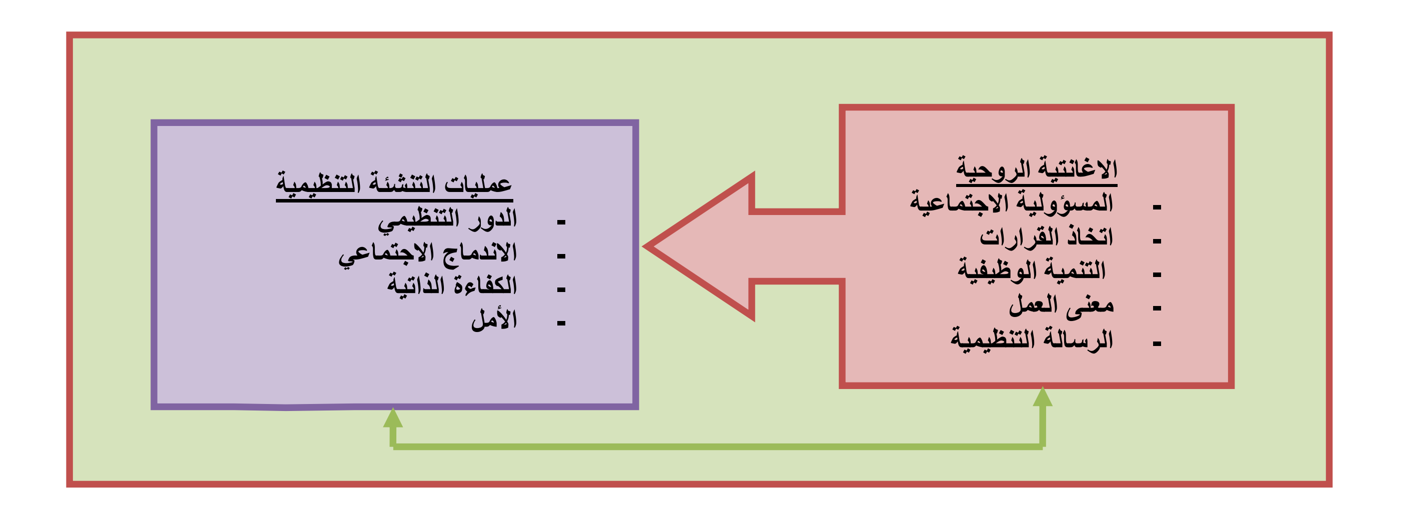
1- يعد البحث الحالي مساهمة جادة في ظل اهمية الأنشطة الفاعلة لمختلف المنظمات العراقية، من أجل استنهاض القيم والثقافات والأخلاقيات ضمن بيئة عملها.

2- كما يعد البحث الحالي نقطة الانطلاق، التي يمكن أن نستفاد من استنتاجاته وتوصياته من أجل تغيير وتطوير واقع القيادات في المنظمات العراقية.



خامساً: أنموذج البحث الفرضي:

استنادا إلى آراء عدد من الباحثين في الدراسات السابقة، التي قدمت إشارات لطبيعة العلاقة بين متغيري الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية ، قام الباحث بتقديم أنموذج فرضي يبين طبيعة العلاقة بينها، كما موضح في الشكل (1).



الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي

إن الشكل (1) في أعلاه, يظهر متغير الاغانتية الروحية باعتباره متغيراً مستقلاً، يتكون من خمسة أبعاد هي: (المسؤولية الاجتماعية، اتخاذ القرارات ، التنمية الوظيفية , معنى العمل , والرسالة التنظيمية)، وعمليات التنشئة التنظيمية باعتبارها متغيراً تابعاً يتكون من اربعة أبعاد هي: (الدور التنظيمي ، الاندماج الاجتماعي , الكفاءة الذاتية , والأمل).



سادساً: فرضيات البحث: من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي ووضع إجابات منطقية وموضوعية لتساؤلاته، تم صياغة فرضيتين رئيستين هما:

- **الفرضية الرئيسة الأولى:** تنص على "**إن الاغانتية الروحية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية** "، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الأتية:

1. **الفرضية الفرعية الأولى:** تنص على: "**إن المسؤولية الاجتماعية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية** ".
2. **الفرضية الفرعية الثانية:** تنص على: "**إن اتخاذ القرارات لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية** ".
3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** تنص على: "**إن التنمية الوظيفية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية** ".
4. **الفرضية الفرعية الرابعة:** تنص على: "**إن معنى العمل له إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية**
5. **الفرضية الفرعية الخامسة:** تنص على: "**إن الرسالة التنظيمية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية**

- **الفرضية الرئيسة الثانية:** تنص على "**إن الاغانتية الروحية لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية** "، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعة الأتية:

1. **الفرضية الفرعية الأولى:** تنص على: "**إن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية**".
2. **الفرضية الفرعية الثانية:** تنص على: "**إن اتخاذ القرارات لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية**".



3. **الفرضية الفرعية الثالثة:** تنص على: "**إن التنمية الوظيفية لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية**".
4. **الفرضية الفرعية الرابعة : تنص على: "إن معنى العمل له تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية"**.
5. **الفرضية الفرعية الخامسة : تنص على: "إن الرسالة التنظيمية لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية"**.

سابعاً: مقياس البحث:

لمعرفة مستوى إنتشار متغيري البحث وطبيعة العلاقة بينهما في المنظمة قيد البحث، تم قياسهما باستخدام استبانة متكونة من (24) فقرة بتدرج (لا أتفق تماماً, لا أتفق, محايد ,اتفق, اتفق تماما). ولقد تم تطوير مقياس المتغير المستقل ***الاغانتية الروحية*** بالاعتماد على دراسة (Lecourt & Pauchant ,2011)، والمؤلف من (13) فقرة, وخمسة أبعاد هي: (**المسؤولية الاجتماعية، اتخاذ القرارات ، التنمية الوظيفية , معنى العمل , والرسالة التنظيمية**)،وقد تم تطوير مقياس المتغير التابع ***عمليات التنشئة التنظيمية*** بالاعتماد على ثلاثة دراسات رئيسية , اذ تبين دراسة (ميلود , 2016) البعد الاول (**الدور التنظيمي**), ودراسة (Njegovan & Kostic , 2014) تبين البعد الثاني (**الاندماج الاجتماعي**) , اما دراسة (Saks & Gruman ,2011) فأنها تبين البعدين الثالث والرابع (**الكفاءة الذاتية , الامل**) , كما يتضح من الجدول (1).



الجدول (1) مقياس البحث الحالي

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
الاغانتية التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	3	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: (Pauchant & Lecourt, 2011)
	اتخاذ القرارات	3	
	التنمية الوظيفية	3	
	معنى العمل	2	
	الرسالة التنظيمية	2	
عمليات التنشئة التنظيمية	الدور التنظيمي	2	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: (ميلود , 2016)
	الاندماج الاجتماعي	2	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: Njegovan & Kostic, (2014)
	الكفاءة الذاتية	3	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: (Saks & Gruman, 2011)
	الامل	4	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على عددٍ من الأدبيات السابقة.

ثامناً: أداة البحث:

تم توزيع استبانة البحث الحالي (أنظر الملحق)، التي مثلت أداته الرئيسة بصورة مباشرة من قبل الباحث للمدة من (1-12-2015) إلى (20-12-2015) على عدد من المستجيبين. وقد قسمت على جزئيين رئيسين، مثلت



المعلومات العامة عن بعض العوامل الديموغرافية لعينة البحث أولها وشملت (الجنس والحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم). أما ثانيها فقد تكون من (24) فقرة انقسمت على محورين هي: (المحور الأول-تكون من (13) فقرة تتعلق بقياس الاغانتية الروحية، والمحور الثاني تكون من (11) فقرة خاصة تتعلق بقياس عمليات التنشئة التنظيمية).

تاسعاً: مجتمع البحث وعينته:

يمثل المعلمون والمدرسون المعينون حديثا على ملاك المديرية العامة للتربية في محافظة بابل مجتمعاً للبحث الحالي، على وفق الجدول الخاص بتحديد حجم العينة المناسبة لـ(1970) Krejcie & Morgan، فإن حجم العينة المناسب لمجتمع البحث الحالي والبالغ 1725 معلما ومدرسا هو 354 موظفاً، ومن أجل ضمان الحصول على هذا العدد تم توزيع 450 استبانة من قبل الباحث بصورة مباشرة، وعلى أثر ذلك تم استرجاع 388 استبانة، كانت 311 استبانة منها صالحة للتحليل الإحصائي.

عاشراً: أساليب التحليل الإحصائي:

في البحث الحالي تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الموجودة في البرنامجين الإحصائيين AMOS v.22 و SPSS v.22، تمثلت بالمتوسط والخطأ المعياري والانحراف المعياري وكذلك معامل ألفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي والارتباط وأوزان الأنحدار المعياري، وذلك لتحديد مستوى توافر متغيراته ولاختبار فرضيات.



المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

اولا- مفهوم الاغانتية الروحية:

يُعد مفهوم الاغانتية الروحية من المفاهيم الحديثة، التي لفتت أنظار الباحثين والمعنيين بالشأن الأكاديمي وحقوق الإنسان في المنظمات العالمية من خلال مساهماتهم المعرفية، التي تكاد تكون محدودة جداً، وهذا هو السبب الرئيس الذي دفع الباحث في هذا البحث إلى اختيار هذا المفهوم والبحث فيه من أجل تسليط الضوء على أهم الأفكار الأساسية المرتبطة به.

عرف كل من , (Lecourt & Pauchant , 2011 : 18) الاغانتية الروحية بانها احدى الممارسات الروحية في مكان العمل والتي ترتبط ارتباطا مباشرا مع ينابيع الادارة الاستراتيجية والتي تتمحور وتتلاءم مع الاعمال والسلوكيات التي نتبعها بعد عرضها على الاسس المنطقية للعقل خطوة بخطوة مع مراعاة ادوات التفكير والقيم في ظل احترام التقاليد والعادات الاجتماعية والدينية العامة .

يؤكد (NettIfee , 2005 :10) بان الاغانتية الروحية هي احدى النشاطات الروحية في مكان العمل والتي تساعد المنظمات على التفكير والاستفادة من التجارب الماضية وجعلها محط اهتمام واحترام القيم الانسانية والانخراط في مجال الرقابة الذاتية الصادقة التي تساعد في اشاعة ثقافة الحب والاحترام المتبادل بين الافراد العاملين في المنظمة .

وفي السياق ذاته , عرف (Loyola , 2013 :. 1) الاغانتية الروحية على انها وسيلة اساسية من الوسائل التي تساعد الافراد العاملين في المنظمة على تعميق الرغبة في مساعدة الافراد العاملين داخل المنظمة والمجتمع ورفع معدلات الالتزام التنظيمي والاجتماعي من اجل زيادة الامل وزرع بذوره في نفوس الاخرين عن طريق مجموعة من الركائز الاساسية منها , قوة الشخصية , القدرة على القيادة , الشخصية الساحرة والمؤثرة والمقبولة عند الاخرين , كذلك المهارات الدبلوماسية والمهنية في التعاملات مع الاخرين .

وبناءا على ما تقدم , يرى الباحث بان الاغانتية الروحية على انها احدى ادوات القيادة الفعالة والتي تساعد على ايجاد بيئة تنظيمية متكاملة ترتكز على اساس مبدا الثقة والحب والاحترام في ظل القيم الانسانية والمجتمعية والروحية



الدينية لدى الافراد العاملين والتي تساعد جميعها مجتمعة على ايصال المنظمة الى بر الامان ومن ثم تحقيق اهدافها ورسالتها على اتم صورة وفي الوقت المخطط له .

ثانيا – اهمية الاغانتية الروحية:

إن متغير الاغانتية الروحية قد أثار اهتمام الباحثين والمفكرين والسعي الى الاستفادة منه في المنظمات المعاصرة من أجل زيادة قدرتها على مواجهة التحديات والتهديدات والمنافسة في عصر العولمة والتقدم التكنلوجي والمعلوماتي والروحانيات في مكان العمل .

ينقل (Loyola , 2013 : 1) مجموعة من الخصائص التي تعود الى الاغانتية الروحية والتي يمكنها ان توفير الاجواء المناسبة والإيجابية للأفراد العاملين في مكان عملهم من خلال :

- زيادة معدلات القناعة لدى الافراد العاملين والرغبة في عملهم .
- زيادة معدلات التواصل مع الافراد الهاملين كافة داخل مكان العمل من اجل اشاعة ثقافة العدالة التنظيمية.
- زيادة معدلات التروي في اتخاذ القرارات والرجوع الى العقل والابتعاد عن التسرع والتهور .

يضيف (Miles , 2011: 1) بان للاغانتية الروحية امكانية تقديم الدعم الطبيعي في إنجاح عملية الابداع في قيادة الأفراد وتقليل معدلات الخوف وانعدام الامن والامان والثقة عند الافراد العاملين من التغيير والتوجه نحو الاهتمام بإدارة الوقت وادارة الازمات والمخاطر والتي يمكن جميعها من توفير الاجواء المثالية داخل بيئات العمل .

ينقل (Lecourt &Pauchant , 2011: 19) ما توصل اليه في احدى دراساته عن ارتباط الاغانتية الروحية بالقيادة وبعد تحليل ومناقشة النتائج التي حصل عليها بعد اكتمال دراسته على مجموعة من المديرين في منظمات مختلفة الى وجود علاقة وطيدة ما بين المتغيرين قيد الدراسة مع ضرورة السعي الى المشاركة الاجتماعية للأفراد العاملين , ويعتقد الباحثان بان الحقائق المبينة في ادناه لها الدور الفاعل في تقوية واراز الاهمية الكبيرة في مساعدة الاغانتية الروحية للمنظمات في الوقت الحاضر وتضييق المساحات والمواقف التي يمكنها من انتشار حالات العنف والصراعات الداخلية والمجتمعية للمنظمات , بالإضافة الى اشاعة ظواهر التواصل الفعال والتسامح والالتزام وحب العمل



ثالثا – ابعاد الاغانتية الروحانية :

بسبب حداثة مفهوم الاغانتية الروحانية وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاته وتطبيقاتها وبعد اطلاع الباحث على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة لم يتم العثور ألا على دراسة واحدة التي تبين أهم أبعاد ومقاييس هذا المفهوم الحيوي الذي يمكن أن يؤدي الدور الفاعل والمؤثر في قيادة المنظمات , أذا ينقل (Pauchant , 2011 & Lecourt) مجموعة من الأبعاد وهي (المسؤولية الاجتماعية , اتخاذ القرارات , التنمية الوظيفية , معنى العمل , المهمة التنظيمية) التي يمكن أن تبين حيثيات وأساسيات هذا النمط الروحاني والتنظيمي المهم وكما مبين في الشكل (2) أدناه :

المسؤولية الاجتماعية 1

اتخاذ القرارات 2

الرسالة التنظيمية 5

ابعاد الاغانتية الروحانية

التنمية الوظيفية 3

معنى العمل 4



الشكل (2) ابعاد الاغانتية الروحانية

المصدر : من اعداد الباحث

بناءا على ما تم توضحيه في الشكل (2), المتضمن مجموعة من الابعاد الرئيسية الاغانتية الروحانية سوف يقوم الباحث بعرضها، كما مبين في الفقرات الآتية:

أ – المسؤولية الاجتماعية :

المسؤولية الاجتماعية مفهومها بأن أي كيان، سواء كان منظمة أو فرد، يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل. والمسؤولية الاجتماعية هي أمر يجب على كل منظمة أو فرد القيام به للحفاظ على التوازن ما بين الاقتصاد و النظام البيئي (أو النظام الإكولوجي). أي ان المسؤولية الاجتماعية هي أمر لا يختص فقط بمنظمات الأعمال بل هي شأن كل فرد تؤثر أفعاله على البيئة. لذا فان هذه المسؤولية يمكن أن تكون سلبية، عبر الامتناع عن الانخراط في افعال ضارة، أو إيجابية، من خلال القيام بأفعال تحقق أهداف المجتمع بشكل مباشر (الموسوعة الحرة, 2016).

عرفت (خليل , 2014 , ص . 1) المسؤولية الاجتماعية نقلا عن منظمة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة على انها "ربط اتخاذ القرارات في مؤسسات الأعمال بالقيم الأخلاقية، وبالامتثال للاشتراطات القانونية، وباحترام الأشخاص، والمجتمعات المحلية، والبيئة , يضيف (التميمي , بلا , ص . 2) مجموعة من عناصر المسؤولية الاجتماعية , اذ تتكوّن المسؤولية الاجتماعية من عناصر مترابطة ينمّي كل منها الآخر ويرتبط به ، ويدعمه ويقوّيه ويتكامل معه ، وهذه العناصر هي :

- ✓ **الاهتمام** : ويتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها .
- ✓ **الفهم** : ويتضمن فهم الفرد للجماعة والقوى النفسية المؤثرة في أعضائها، وفهمه لدوافع السلوك الذي ينتهجه خدمة لأهدافها ، وأيضاً استيعابه للأسباب التي جعلته يتبنّى مواقفها.



- ✓ **المشاركة** : وهي الأرضية الأساسية لحياة اجتماعية مشرقة مستقرة , اذ تُظهر المشاركة قدر الفرد وقدرته على القيام بواجباته وتحمّل مسؤولياته بضمير حي وروحية صافية ، وإرادة ثابتة .

ب – اتخاذ القرارات :

صنِّف بعض الباحثين عمليةَ اتخاذ القرارات ضمن الاستراتيجيات الرئيسة للتفكير التي تضم حل المشكلات وتكوين المفاهيم الاساسية , بالإضافة إلى عملية اتخاذ القرار، ويتعاملون مع كلٍّ منها بصورة مستقلة؛ لأنها تتضمَّن خطوات وعمليات متمايزة عن بعضها البعض . بينما يرى آخرون أن عملية اتخاذ القرار متطابقة مع عملية حل المشكلات، باعتبار أن المشكلات في حقيقة الأمر ليست سوى مواقفَ تتطلَّب قرارات حول حلول لهذه المشكلات , والحقيقة أن عملية اتخاذ القرار تتطلَّب استخدام الكثير من مهارات التفكير العليا؛ مثل: التحليل، والتقويم، والاستقراء، والاستنباط، وبالتالي فقد يكون من الأنسب تصنيفها ضمن عمليات التفكير المركبة مثلها مثل التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات (معوض , 2013 , ص . 1).

يبين معهد الشيرازي الدولي للدراسات – واشنطن بان تنظم عملية اتخاذ القرارات يقوم على أساس إدراك وجود مجموعة من العناصر أو المتغيرات التي تحتكم إليها هذه العملية وتتأتى نتيجة تفاعلها وجزء المتغيرات هي :

- ✓ **المدخلات** : وهي التي يتمثل فيها الموقف المعني وتنبع عادة من البيئة الخارجية للمنظمة أو البيئة الداخلية لها .
- ✓ **قنوات الاتصال** : وهي التي تقوم بالتفاعل مع المدخلات وبلورتها في صورة مطالب وفي صورة تحدد مدى الدعم والتأييد او المعارضة وبلورتها والمناهضة وتوصيلها إلى مركز النظام الإداري .
- ✓ **مركز النظام الإداري سلطة القرار** : وهي التي تتعامل مع المدخلات لاتخاذ قرار حولها .
- ✓ **المخرجات** : وهي القرارات الإدارية التي تم اتخاذها بالإضافة إلى اية توجيهات أو تعليمات يتم تحديدها لضمان سلامة التنفيذ :
- ✓ **نتائج القرار** : وهي التي تترتب على اتخاذه بعد الإعلان عنه أو تنفيذه :



- ✓ **التغذية العكسية أو المرتدة** : وهي التي توفرها عمليات المتابعة أو ردود الفعل المترتبة على نتائج القرار .

ج – التنمية الوظيفية :

يُقصد بالتنمية الوظيفية بانها مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، كما تستهدف أيضاً معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية , بالإضافة الى انه المنهج الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين النوعية البشرية نفسها، ومن أهم عوامل التنمية البشرية تنمية أوضاع العمل، أي : تطور تقسيم العمل وارتفاع المهارات الفنية والإدارية (منهل , 2010 , ص . 2) .

عُرفت التنمية من قبل (Okwen , 2011: 2) على انها تحقيق التطوير المتكامل والشامل للمجتمع بهدف الوصول الى الرفاهية بكفاءة وفاعلية , ولكى يحدث ذلك لابد من تحقيق مطلبين اساسيين هما :

- ✓ تطوير المجتمعات باتجاه تحقيق الكفاءة والفاعلية في الاداء ولمختلف أنشطتها وفى اداء حياتها .
- ✓ تحقيق التناسق والتكامل في العمليات التطويرية باتجاه النمو المتوازن في مختلف قطاعات المجتمع .

د – معنى العمل :

ينقل (محمد , 2014 , ص . 1) بان العمل هو عبارة عن مجهود يقوم به الشّخص، كما أنّ هذا المجهود نابع عن إرادة من الفرد ويختلف أسلوب العمل في المفهوم عند البعض فالبعض يفسّر أنّ التّفكير وأخذ المجهود في أمر معيّن أي استخدام العقل بأنّه عمل، والآخر يفسّر أنّ الوظيفة فقط عمل والبعض يفسّر تنفيذ أيّ شيء أو القيام بأيّ أمر عمل, اي إنّ العمل عنصر أساسيّ في الحياة، فكلّ شيء في الحياة يرتبط بالعمل وهذا ما يتطلب منا معرفة معنى العمل من اجل تنفيذه وانجازه على اتم وجه .



و – الرسالة التنظيمية :

يذكر (Lecourt & Pauchant , 2011 : 22) بان الرسالة الرئيسية لجميع المنظمات التي تنطوي تحت المبادئ الروحية تكون مبنية على اساس التعامل الاخلاقي والتسامح المجتمعي , اذ انها لا تعتمد على الامور الربحية دون الاخذ بنظر الاعتبار الحاجات الضرورية التي يحتاجها الافراد العاملين في تلك المنظمات , اذ تسعة الى زيادة حلقات التواصل والمشاركة بكل فعالية وكفاءة عاليين وهذا ما يجعل هدف المنظمة هو هدف الافراد العاملون فيها مما يجعله متحقق بشكل محتوم وفق الرسالة والرؤية الموضوعة مسبقا .

رابعا – مفهوم عمليات التنشئة التنظيمية:

يُعد مفهوم عمليات التنشئة التنظيمية من المفاهيم القديمة الحديثة، اذ كانت تتداول في البحوث الاجتماعية فقط باسم (التنشئة الاجتماعية) الا ان البحث الحالي يسعى الى اضفاء الطابع التنظيمي على حيثيات هذا الموضوع , ولهذا قد لفت هذا المجال او التقنية أنظار الباحثين في علم الادارة والاجتماع والمعنيين بالشأن الأكاديمي وحقوق الإنسان في المنظمات العالمية من خلال مساهماتهم المعرفية التي تكاد تكون محدودة جداً في مجال الامور التنظيمية، وهذا هو السبب الرئيس الذي دفع الباحث في هذا البحث إلى اختيار هذا المفهوم والبحث فيه من أجل تسليط الضوء على أهم الأفكار الأساسية المرتبطة به.

ينقل (Schein ,1968:25) أول تعريف للتنشئة التنظيمية على أنّها سيرورة يتعلم الفرد بفضلها طريقة وأسرار العمل لما لها من أثار على المستوى التنظيمي وعلى مستوى الفرد وتسمح من ضمان استمرار المؤسسة من خلال القيم التي تتميز بها و أيضا المعارف والخبرات التي تجعلها تحقق النجاح واكتسابها مكانة وسمعة في المجتمع والتي تنقل الى الموظفون الجدد, كذلك تسمح بتنمية وتطوير مشاعر الانتماء والولاء للمنظمة. بالإضافة الى ذلك يذكر (:2015 , Ozdemir &Ergun 433) بان عمليات التنشئة التنظيمية هي من التقنيات التنظيمية التي تساعد الافراد العاملين الجدد على التكيف والانسجام مع الاوضاع والثقافات السائدة في المنظمة والتي تسهل بدورها عملية التعلم واكتساب المعارف والمهارات الاجتماعية والتنظيمية في اقصر وقت ممكن .



يضيف (Bauer et al , 2007 : 707) بان هذه التقنية هي من التقنيات التي تجعل الوافد الجديد الى المنظمة متأهب ومستعد للتكيف مع التأثيرات الداخلية والخارجية للمنظمة وتحويل وصفهم وشعورهم بالغرباء الى اشخاص مطلعين واصحاب راي وفائدة للمصالح المشتركة في البيئة التنظيمية . كذلك يصف (Youcef , 2012: 2) عمليات التنشئة التنظيمية على انها الوسيلة التي تساهم في تحقيق انتماء الفرد كموظف داخل مجتمع المنظمة مع كيفية تبلور هويته وامتثاله للعملية التسييرية للمنظمة , فيتعلم الامور التنظيمية والوظيفية عن طريق رؤسائه العناصر السوسيوثقافية التي تخص المحيط الاجتماعي للمنظمة، ثم التوصل الى العلاقات و التفاعلات الاجتماعية ذات الدلالات التي تضمن تكيفه مع المحيط الاجتماعي الذي يعمل فيه واكتسابه أشكال السلوك، والتفكير والشعور المتعلقة بالجماعة ومجتمع المنظمة الذي ينتمي إليها، حتى يتبنى نمط معيشي معين، ومعايير سلوكية تشكل في الأخير جماعة الانتماء، فتشمل عمليات التنشئة التنظيمية كل ما يرتبط بطريقة سير العمل التي تنشأ داخل المنظمة، بما فيها المبادئ و المعايير الإدارية، بعبارة أخرى مجمل العناصر التي تبني على أساسها سلوكيات كل عضو وتصرفاته اتجاه عمله و اتجاه الآخرين التي تعبر عن خصائص البيئة الاجتماعية للمنظمة.

وبناءا على ما تقدم , يرى الباحث بان عمليات التنشئة التنظيمية يمكنها ان تعرف على انها احدى الوسائل التنظيمية التي يمكن ان يستخدمها القادة من اجل القضاء على الشعور والاحساس بالاغتراب والتخوف من الوظيفة والمنظمة بالنسبة للوافدين والمستقطبين الجدد وتحويل هذا الشعور السلبي الى شعور ايجابي يصب في مصلحة المنظمة والافراد على حد سواء .

خامسا – اهمية عمليات التنشئة التنظيمية:

للتنشئة التنظيمية الأهمية البالغة في مراعاة الطلبات واحتياجات الأفراد العاملين الاجتماعية التنظيمية, وخاصة وأنها ترتبط بالأمور العاطفية والروحية والثقافة التنظيمية من اجل تعزيز الثقة بالنفس والجهات التي يتعامل معها الافراد العاملون . وعليه يذكر (ميلود , 2016 : 256) بان الأسرة هي المؤسسة الأولى للتنشئة الاجتماعية للفرد ومحور العديد من الدراسات التي لقيت اهتمام علماء الاجتماع وعلماء النفس خاصة تلك المتعلقة بعملية تنشئة الأطفال , بالإضافة الى ذلك فإن محيط العمل يحتل مكانة أساسية في دارسة التنشئة الاجتماعية عند الراشدين ايضا تحت ما اصطلح عليه



بالتنشئة التنظيمية، ففي المجتمعات المعاصرة يقضي الافراد الجزء الأكبر من حياتهم اليومية في العمل والذي يشهد تفاعلات اجتماعية داخل المنظمة كما أنّ العمل يساهم في بناء هوية الفرد.

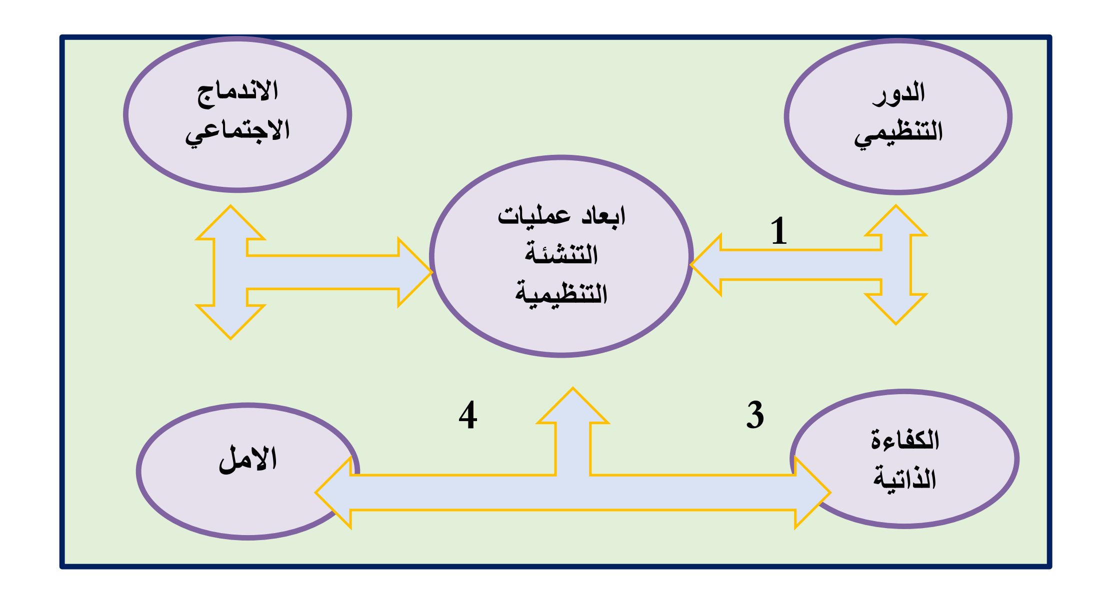
ينقل (Njegovan & Kostic ,2014:34) بان للتنشئة التنظيمية اهمية بالغة باعتبارها عملية اكتساب المعرفة والتكيف الاجتماعي للموظفين والمشجعة لتحقيق اساسيات النجاح التنظيمي من خلال تقليل حدة المشاكل المتسببة جراء العلاقات الإنسانية الغير المنسجمة في مكان العمل. ويضيف (حسين , 2014 : 2) بان هذه العملية الاجتماعية تساهم في تثبيت الثقافة التنظيمية المطلوبة لدى العاملين, اذ تهتم المنظمات عند اختيارها للمرشحين المناسبين للتعيين بعملية التدريب وفق حيثيات هذا المفهوم, كونه يُعد نوع من انواع التطبيع الاجتماعي يتعلم من خلاله الموظفين الكثير عن المنظمة وأهدافها وقيمها وما يميزها عن المنظمات الأخرى .

وبناءا على ما تقدم , يرى الباحث بان المنظمة عند اتباعها اساسيات عمليات التنشئة التنظيمية وجعلها من الامور البديهية والتدريبة عند تعيين الافراد العاملين او استقطابهم من منظمات اخرى سوف يساعدهم (الافراد) في القضاء على الخوف من المجهول وعدم الانسجام بسبب اختلاف البيئات الاجتماعية والتنظيمية , فبدلا من نجعل الفرد يخاف من الغرق في موجات الخوف واختلاف المناخات نجعله يتعلم السباحة والمضي في عمله الجديد من خلال الدراية والتعلم والانسجام مع ما يوجهه من تغيرات بيئية اجتماعية كانت ام تنظيمية .

سادسا – ابعاد عمليات التنشئة التنظيمية :

بسبب حداثة مفهوم عمليات التنشئة التنظيمية وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاته وتطبيقاتها وبعد اطلاع الباحث على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة تم الاعتماد على ثلاثة دراسات تعد هي الاساسية التي تطرقت حتى ولو بشكل ضمني الى حيثيات الموضوع والتي يمكن اعتمادها وتطوير مقاييسها من اجل قياس متغير عمليات التنشئة التنظيمية وتحديد الابعاد , اذ تبين دراسة (ميلود , 2016) البعد الاول (**الدور التنظيمي**), ودراسة (Njegovan & Kostic , 2014) تبين البعد الثاني (**الاندماج الاجتماعي**) , اما دراسة (2011, Saks & Gruman) فأنها تبين البعدين الثالث والرابع (**الكفاءة الذاتية** , **الامل**) , ولهذا يمكن القول بان هذه الابعاد يمكنها ان تعبر وتبين حيثيات وأساسيات هذا النمط التنظيمي المهم وكما مبين في الشكل (3) أدناه :





الشكل (3) ابعاد عمليات التنشئة التنظيمية

استنادا على ما تم توضحيه في الشكل (3) في أعلاه, المتضمن مجموعة من الأبعاد الرئيسة للتنشئة التنظيمية سوف يقوم الباحث بتوضيح هذه الأبعاد، كما مبين في الفقرات الآتي:

أ – الدور التنظيمي :

هو عملية التنشئة الخاصة بالأفراد العاملين والتي تشمل معرفة العامل بتاريخ مؤسسته التي يعمل بها وطبيعة الخدمات التي تقدمها وكيفية عمل الهيكل التنظيمي والمصالح ومساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة والإدراك الجيد لطبيعة الاجراءات المتبعة مع فهم المسؤوليات والمهام (ميلود , 2016 :266)

ب – الاندماج الاجتماعي :

تذكر (ماريدني , 2014 : 1) بان الاندماج الاجتماعي هو عملية ضم و تنسيق بين مختلف الجماعات الموجودة في مجتمع واحد للحصول على مجتمع ذو وحدة متكاملة. و بمعنى اخر هو ازالة الحواجز بين المجموعات المختلفة للعيش و التكيف الاجتماعي بشكل متناغم و متضامن. فالاندماج الاجتماعي هو مجموعة الاجراءات و التدابير في



مجتمع ما غايتها تسهيل انخراط فرد جديد في هذا المجتمع , اذ تظهر اهمية الاندماج الاجتماعي بشكل خاص عند انتقال افراد من مجتمع ما الى مجتمع اخر و العيش في ثقافة جديدة بما فيها من نمط حياة جديد و شكل اخر للتنظيمات الاجتماعية و التربية و الاديان و العادات و القيم .

ج – **الكفاءة الذاتية :**

يصف (علوان , 2012 : 225) الكفاءة الذاتية بانها معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية في قدرته للتغلب على المهمات المختلفة وبصورة ناجحة، وتتمثل بقناعته الذاتية في قدرته على السيطرة والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجهه مع امكاناته في التعامل مع المثيرات البيئية، وهذا التعامل هو نوع من المهمات التي يجب على الفرد القيام بها ازاء تلك المثيرات البيئية , وخاصة فان وجود علاقات بين التطورات العلمية وكثرة التغيرات الاجتماعية ومدى قدرة الفرد وكفاءته الذاتية في استيعاب ذلك التطور السريع، وبالتالي مدى تأثر تلك الكفاءة بتلك التغيرات المتعاقبة والمتسارعة وما تشكله من ضغوط ومشكلات نفسية واخلاقية واجتماعية في مختلف جوانب الحياة.

د – الامل :

يعتبر مفهوم الامل من المفاهيم الاساسية في علم النفس الايجابي , لان الامل له اثار ايجابية عديدة على تحقيق التكيف الانساني والصحة النفسية والعقلية والجسمية والقدرة على التقبل والتعلم , ويساعد ايضا في تحقيق مبادى التنمية البشرية والانسجام في مكان العمل , وان انعدامه سوف يؤدي بصاحبه الى التشاؤم والشعور السلبي حيال الامور والاوضاع المحيطة به وضعف القدرة على التحمل مع تقييمه السلبي للأحداث (القاسم , 2011 : 68) .



المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: ترميز المقياس:

من أجل التحقق من طبيعة العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية بدقة وسهولة، فإن الجدول (2) يعرض الرموز الخاصة بالمقياس.

الجدول (2) ترميز المقياس

المتغير ورمزه	البعد ورمزه	عدد الفقرات
الاغانتية الروحية IS	المسؤولية الاجتماعية SR	3
	اتخاذ القرارات DM	3
	التنمية الوظيفية FD	3
	معنى العمل MW	2
	الرسالة التنظيمية OM	2
عمليات التنشئة التنظيمية OSP	الدور التنظيمي OR	2
	الاندماج الاجتماعي SI	2
	الكفاءة الذاتية SE	3
	الامل H	4

المصدر: من إعداد الباحث.



ثانياً: وصف الخصائص الديموغرافية للمستجيبين:

لغرض التعريف بعدد من الخصائص الديموغرافية للمستجيبين، فإن الجدول (3) يظهر وصفاً لها.

الجدول (3) وصف خصائص العوامل الديموغرافية للمستجيبين

المتغير	التصنيف	عدد المستجيبين	النسبة المئوية للمستجيبين %
الجنس	ذكر	213	68
	أنثى	98	32
المجموع الكلي		311	100
الحالة الإجتماعية	متزوج	236	76
	غير متزوج	75	24
المجموع الكلي		311	100
العمر	23 – 30	252	81
	31 – 41	48	15
	42 – 49	9	3
	50 فأكثر	2	1
المجموع الكلي		311	100
مستوى التعليم	دبلوم	165	53
	بكالوريوس	143	46
	ماجستير	3	1
المجموع الكلي		311	100
عدد سنوات الخبرة	اقل من سنة	311	100
المجموع الكلي		311	100



المصدر: من إعداد الباحث بالاستعانة بنتائج برنامج SPSS v.22.

إن الجدول (3)، أظهر امتلاك المستجيبين في البحث الحالي لعدد من الخصائص الديموغرافية، التي يتمتعون بها عكست مدى إدراكهم ودرايتهم بواقع جامعة الكوفة، وهذا ما سيعطي مصداقية للنتائج، التي سيتم التوصل لها وبمستوى عالي.

ثالثاً: إختبار جودة مطابقة أداة المقياس:

تم إجراء هذا الاختبار عبر ما يأتي:

1. الصدق الظاهري:

لقد عرضت إستبانة البحث الحالي على عدد من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال إدارة الأعمال, وذلك من أجل إختبار الصدق الظاهري لصيغتها الأولية، وبإعتماد مقترحاتهم المقدمة تم إعادة صياغة بعض فقراتها لتكون بصورتها النهائية أكثر دقةً ووضوحاً للمستجيبين.

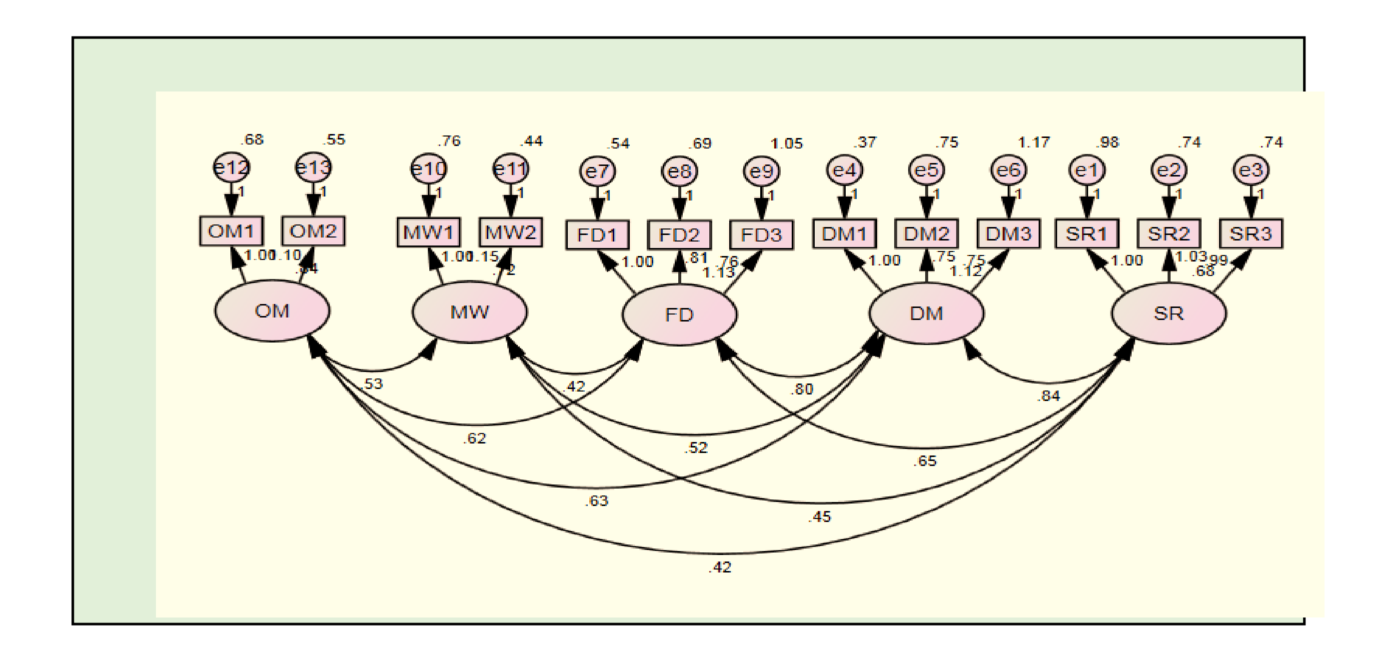
2. صدق البناء (المفهوم):

بإستعمال بالبرنامج الإحصائي Amos v.22، تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي **Confirmatory Factor Analysis** لمعرفة مستوى توافر صدق البناء (المفهوم) لمقياس البحث الحالي، كما يتضح مما يأتي:

أ. تحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الاغانتية الروحية:

إن الشكل (4)، أظهر جميع النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الاغانتية الروحية والمكون من (13) فقرة.





الشكل (4) أنموذج متغير الاغانتية الروحية

من الشكل (4) في أعلاه، أظهر إن النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الاغانتية الروحية هي أعلى من الحدود الدنيا للقبول، كما يظهر في الجدول (4).



الجدول (4) نتائج تحليل Regression Weights لمتغير الاغانتية الروحية

	Path		Estimate
SR1	<---	SR	.641
SR2	<---	SR	.704
SR3	<---	SR	.689
DM1	<---	DM	.866
DM2	<---	DM	.677
DM3	<---	DM	.594
FD1	<---	FD	.821
FD2	<---	FD	.717
FD3	<---	FD	.617
MW1	<---	MW	.697
MW2	<---	MW	.825
OM1	<---	OM	.743
OM2	<---	OM	.806

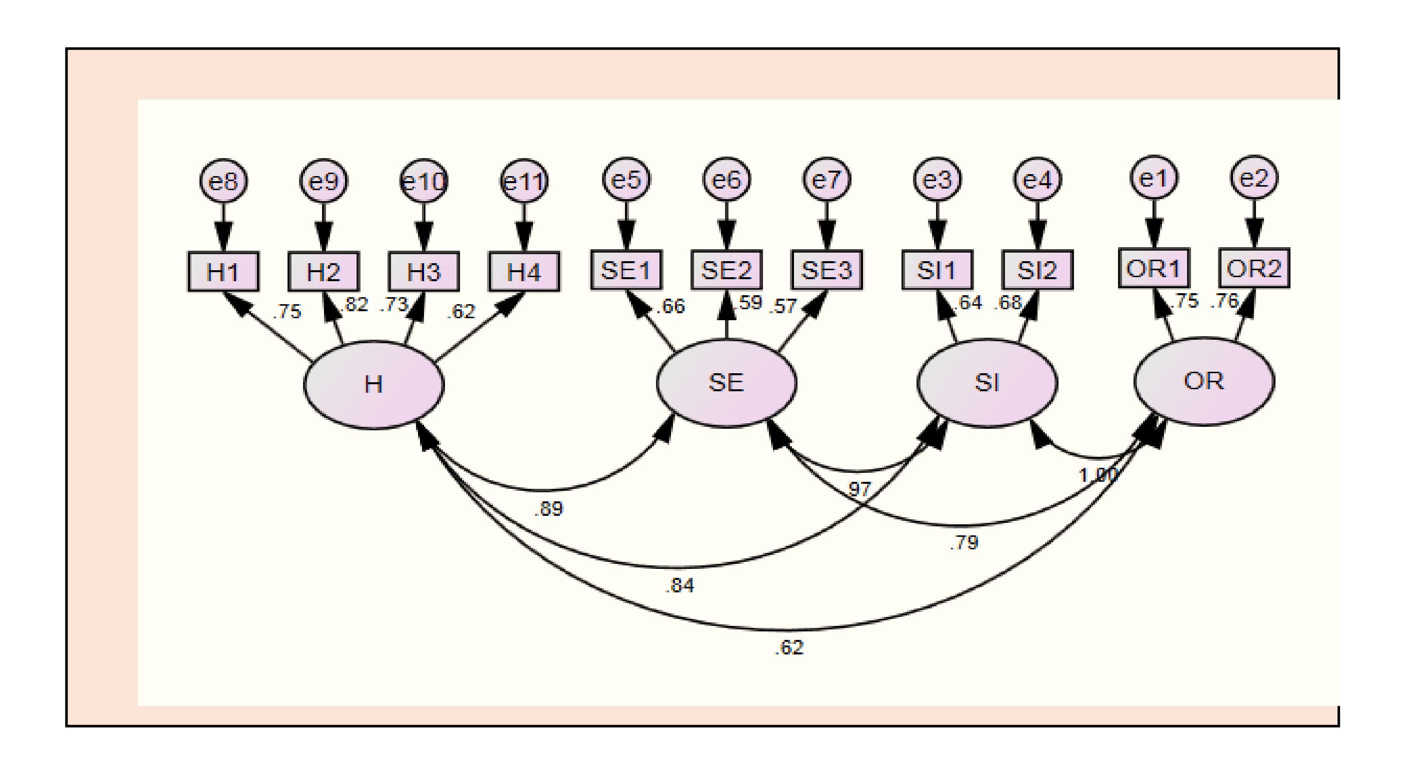
المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

إن نتائج الجدول (4)، والخاصة بقيم **Regression Weights** أظهرت أن البيانات الخاصة بمتغير الاغانتية الروحية هي أكبر من 50.، وهي بذلك ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.



ب – تحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع لعمليات التنشئة التنظيمية:

إن الشكل (5) في أدناه، أظهر جميع النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع عمليات التنشئة التنظيمية والمكون من (11) فقرة.



الشكل (5) أنموذج متغير عمليات التنشئة التنظيمية

من الشكل (5) في أعلاه، أظهر إن النتائج المتصلة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع لعمليات التنشئة التنظيمية جميعها أعلى من الحدود الدنيا للقبول، كما يظهر في الجدول (5).



الجدول (5) تقديرات أنموذج عمليات التنشئة التنظيمية

Path			Estimate
OR1	<---	OR	.748
OR2	<---	OR	.760
SI1	<---	SI	.637
SI2	<---	SI	.677
SE1	<---	SE	.659
SE2	<---	SE	.591
SE3	<---	SE	.568
H1	<---	H	.748
H2	<---	H	.820
H3	<---	H	.728
H4	<---	H	.619

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

إن نتائج الجدول (5)، والخاصة بقيم **Regression Weights** أظهرت أن البيانات الخاصة بمتغير عمليات التنشئة التنظيمية ملائمة هي أكبر من 50.، وهي بذلك ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

3. ثبات المقياس:

لقد تم قياس معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، لفقرات المقياس المستخدم في البحث الحالي، لمعرفة مدى توافر الثبات والإتساق الداخلي لفقرات متغيري (الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية)، كما موضح في الجدول (6).



الجدول (6) ثبات المقياس

المتغير ورمزه	البعد ورمزه	معامل ألفا كرونباخ
الاغانتية الروحية IS	المسؤولية الاجتماعية SR	.87
	اتخاذ القرارات DM	.82
	التنمية الوظيفية FD	.78
	معنى العمل MW	.77
	الرسالة التنظيمية OM	.82
عمليات التنشئة التنظيمية OSP	الدور التنظيمي OR	.73
	الاندماج الاجتماعي SI	.78
	الكفاءة الذاتية SE	.79
	الامل H	.72

المصدر: من إعداد الباحث بالإستعانة بنتائج برنامج SPSS v.22.

إن الجدول (6)، يظهر توافرّ الثبات والإتساق الداخلي لفقرات متغيري (الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية)، إذ إن معامل ألفا كرونباخ تراوح بين (.72-.87)، وهذا يتوافق تماماً مع كلاً من Sekaran & Bougie (2010)، الذين أكدا على إن قيمة هذا المعامل يجب أن تكون أكبر من (.70).

خامساً: مستوى إنتشار متغيرات البحث الحالي:

لتحديد مستوى إنتشار متغيري البحث الحالي (الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية)، في تربية بابل تم تحليل آراء المستجيبين البالغ عددهم (311) مستجيب، تم مقارنة الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) لمقياس ليكرت الخماسي **Likert Five Point**، مع نتائج تحليل كلاً من (المتوسط، الخطأ المعياري، الإنحراف المعياري)، كما مبين في الفقرات الآتية.

أولاً: الاغانتية الروحية:

إن الجدول (7)، يظهر عدد من النتائج التي، تشير إلى عدم توافر متغير الاغانتية الروحية بالمستوى المطلوب في الجامعة قيد البحث، فلقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (**2.642**) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته (**3**)، بخطأ معياري عام (**0.064**)، مما يدل على دقة إجابات المستجيبين، مع إنحراف معياري عام (**1.31**)، وهما يدلان على إنخفاض تشتت إجابات المستجيبين حول الوسط الحسابي.



الجدول (7) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الاغانتية الروحية

Item	Mean	Std. Error	Std. Deviation
CD1	2.31	.047	1.160
CD2	2.01	.072	1.200
CD3	3.06	.059	1.143
IE1	2.32	.052	1.394
IE2	2.10	.076	1.368
IE3	3.02	.058	1.408
FW1	2.64	.067	1.302
FW2	3.61	.070	1.353
FW3	2.71	.083	1.521
Average	**2.642222**	**0.064**	**1.316556**

المصدر: نتائج برنامج SPSS v.22.

ثانياً: عمليات التنشئة التنظيمية:

إن الجدول (8)، يظهر عدد من النتائج التي، تشير إلى عدم توافر متغير عمليات التنشئة التنظيمية بالمستوى المطلوب في الجامعة قيد البحث، فلقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (**2.951**) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته (**3**)، بخطأ معياري عام (**0.0449**)، مما يدل على دقة إجابات المستجيبين، مع إنحراف معياري عام (**0.9849**)، وهما يدلان على انخفاض تشتت إجابات المستجيبين حول الوسط الحسابي.



الجدول (8) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير عمليات التنشئة التنظيمية

Item	Mean	Std. Error	Std. Deviation
C1	3.43	.038	.525
C2	2.31	.036	1.897
C3	3.32	.054	1.453
H1	2.64	.025	.055
H2	2.49	.050	.980
H3	3.37	.056	1.080
A1	2.61	.046	.818
A2	2.56	.048	1.932
A3	3.53	.050	.967
A4	3.25	.046	.138
Average	**2.951**	**0.0449**	**0.9849**

المصدر: نتائج برنامج SPSS v.22.

سادساً: إختبار فرضيات البحث:

إن إختبار فرضيات البحث تم كما يأتي:

أ. **إختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى**: التي نصت على "**إن الاغانتية الروحية لها ارتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية**".



لإختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لبيان طبيعة علاقة الارتباط بين الاغانتية الروحية و عمليات التنشئة التنظيمية والمكون من (24) فقرة، وهو كما يتضح من الشكل (6) مطابق لمؤشرات جودة المطابقة إذ إن: (Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 90.، و RMSEA هي أقل من 08. .)

Model Specification
Chi square : 343.543
DF : 152
Ratio : 2.736
GFI : 912
RMSEA : .071

الشكل (6) أنموذج العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

إن الشكل (6)، أظهر إن أنموذج إختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى، الذي تم بناؤه على وفق مؤشرات جودة المطابقة، يؤكد وجود علاقة إرتباط معنوي وموجب بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية مقدارها (346.)، كما مبين في الجدول (9) أدناه.



الجدول (9) علاقة التأثير للأثنوجرافيا التنظيمية في عمليات التنشئة التنظيمية

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
IS	<-->	OSP	.346	.086	4.035	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

وتأكيداً للنتائج أعلاه، يظهر الجدول (10) إن جميع التشبعات العاملية للفقرات في هذا الأنموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول، وهي تحت مستوى معنوية001. > p، وما يؤكد ذلك إن قيم .C.R هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول فرضية البحث الرئيسة الأولى.

الجدول (10) تقديرات أنموذج اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
SR1	.780	.036	12.228	***
SR2	1.197	.139	8.590	***
SR3	1.102	.131	8.402	***
DM1	.913	.029	8.170	***
DM2	.645	.069	9.313	***
DM3	.631	.076	8.351	***
FD1	.962	.025	3.811	***
FD2	.845	.086	9.775	***
FD3	.707	.082	8.632	***



MW1	.950	.050	3.817	***
MW2	1.403	.219	6.412	***
OM1	.802	.068	11.289	***
OM2	1.942	.653	2.976	***
OR1	.768	.079	11.709	***
OR2	.661	.078	8.448	***
SI1	.973	.026	3.492	***
SI2	1.503	.217	6.917	***
SE1	.899	.035	10.118	***
SE2	.825	.100	8.249	***
SE3	.634	.094	6.766	***
H1	.844	.049	11.712	***
H2	1.031	.077	13.440	***
H3	.916	.077	11.854	***
H4	.724	.071	10.171	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

ب. إختبار الفرضيات الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الأولى: نصت فرضيات البحث الحالي الفرعية على ما يأتي:

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الأتية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: "إن المسؤولية الاجتماعية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ".



2. الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: "إن اتخاذ القرارات لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ".
3. الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على: "إن التنمية الوظيفية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ".
4. الفرضية الفرعية الرابعة: تنص على: "إن معنى العمل له إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية
5. الفرضية الفرعية الخامسة: تنص على: "إن الرسالة التنظيمية لها إرتباط معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية

لإختبار هذه الفرضيات الفرعية، تم بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لعلاقة الإرتباط بين أبعاد الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية والمكون من (24) فقرة، وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 90.، و RMSEA هي أقل من 08.)، كما مبين في الشكل (7).



الشكل (7) أنموذج العلاقة بين أبعاد الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

إن الشكل (7)، يظهر إن أنموذج إختبار الفرضيات الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الأولى، الذي تم بناؤه على وفق مؤشرات جودة المطابقة، يؤكد وجود علاقات إرتباط معنوية وموجبة بين أبعاد الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية، إذ إن معامل الإرتباط للمسؤولية الاجتماعية هو (.323)، ولاتخاذ القرارات هو (.510)، وللتنمية الوظيفية هو (.627)، و لمعنى العمل هو (.722) , اما للرسالة التنظيمية فكان (.426) كما مبين في الجدول (11).

الجدول (11) علاقات الإرتباط بين أبعاد الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
SR	<-->	OSP	.323	.070	4.612	***
DM	<-->	OSP	.510	.084	6.096	***
FD	<-->	OSP	.627	.089	7.009	***
OM	<-->	OSP	.722	.088	8.198	***
MW	<-->	OSP	.426	.075	5.673	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

وتأكيداً للنتائج أعلاه، يظهر الجدول (10) إن جميع التشبعات العاملية للفقرات في هذا الأنموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول، وهي تحت مستوى معنوية $p < .001$، وما يؤكد ذلك إن قيم .C.R هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول الفرضية الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الأولى.

الجدول (12) تقديرات أنموذج إختبار فرضيات البحث الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الأولى

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
SR1	.382	.054	7.053	***
SR2	1.024	.100	10.257	***
SR3	1.007	.098	10.277	***
DM1	.553	.052	10.599	***
DM2	.751	.059	12.713	***
DM3	.754	.069	10.860	***
FD1	.485	.047	10.219	***
FD2	.790	.067	11.810	***



FD3	.760	.073	10.421	***
MW1	.656	.049	13.290	***
MW2	1.161	.120	9.714	***
OM1	.973	.026	3.480	***
OM2	1.169	.095	12.338	***
OR1	.950	.050	3.792	***
OR2	.661	.078	8.448	***
SI1	.950	.050	3.792	***
SI2	1.503	.217	6.917	***
SE1	.950	.050	3.792	***
SE2	.825	.100	8.249	***
SE3	.634	.094	6.766	***
H1	.950	.050	3.792	***
H2	1.031	.077	13.440	***
H3	.916	.077	11.854	***
H4	.724	.071	10.171	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

ج. **إختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية:** نصت الفرضية الرئيسة للبحث الحالي على: "**إن الاغانتية الروحية لها تأثير معنوي وموجب في عمليات التنشئة التنظيمية**".

لإختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لعلاقة تأثير الاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية والمكون من (24) فقرة وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 90.، و RMSEA هي أقل من 08.)، كما مبين في الشكل (8)



الشكل (8) أنموذج العلاقة بين الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

إن الشكل (8)، بين وجود تأثير معنوي وموجب للاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية مقداره (.501) وبمعامل ***R*** بلغ (.863)، الذي يشير إلى نسبة تأثير الاغانتية الروحية في ظهور عمليات التنشئة التنظيمية، وما نسبته (.137) يعود إلى عوامل أخرى من الممكن أن تؤدي إلى ظهور عمليات التنشئة التنظيمية، كما مبين في الجدول (13).



الجدول (13) علاقة التأثير للأثنوجرافيا التنظيمية في عمليات التنشئة التنظيمية

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
OSP	<---	IS	.501	.071	7.056	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

تأكيداً للنتائج أعلاه، إن جميع التشبعات العاملية لفقرات هذا الأنموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول والبالغة 50.، وهي تحت مستوى معنوية $p < .001$، وما يؤكد ذلك إن قيم .C.R هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول فرضية البحث الرئيسة الثانية، كما مبين في الجدول (14).

الجدول (14) تقديرات أنموذج إختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
SR1	.219	.051	4.265	***
SR2	1.197	.139	8.590	***
SR3	1.102	.131	8.402	***
DM1	.382	.054	7.053	***
DM2	.645	.069	9.313	***
DM3	.631	.076	8.351	***
FD1	.553	.052	10.599	***
FD2	.845	.086	9.775	***
FD3	.707	.082	8.632	***
MW1	.485	.047	10.219	***
MW2	1.403	.219	6.412	***



OM1	.656	.049	13.290	***
OM2	1.942	.653	2.976	***
OR1	.395	.047	8.365	***
OR2	.661	.078	8.448	***
SI1	.406	.050	8.134	***
SI2	1.503	.217	6.917	***
SE1	.301	.053	5.727	***
SE2	.825	.100	8.249	***
SE3	.634	.094	6.766	***
H1	.291	.052	5.558	***
H2	1.031	.077	13.440	***
H3	.916	.077	11.854	***
H4	.724	.071	10.171	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

د. **إختبار الفرضيات الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الثانية**: نصت فرضيات البحث الحالي الفرعية على ما يأتي:

1. الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: "إن المسؤولية الاجتماعية لها تاثير معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ".
2. الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: "إن اتخاذ القرارات لها تاثير معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ."



3. الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على: "إن التنمية الوظيفية لها تاثير معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية ."
4. الفرضية الفرعية الرابعة: تنص على: "إن معنى العمل له تاثير معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية
5. الفرضية الفرعية الخامسة: تنص على: "إن الرسالة التنظيمية لها تاثير معنوي وموجب مع عمليات التنشئة التنظيمية

إن ختبار الفرضيات الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الثانية، تم عبر بناء أنموذج المعادلات الهيكلية لعلاقة تأثير أبعاد الاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية والمكون من (19) فقرة، وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و GFI هي أكبر من 90.، و RMSEA هي أقل من 08.)، كما مبين في الشكل (9).

الشكل (9) أنموذج العلاقة بين أبعاد الاغانتية الروحية وعمليات التنشئة التنظيمية



المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

من الشكل (9) في أعلاه، يظهر إن أنموذج إختبار فرضية البحث الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية، أكد وجود تأثير معنوي وموجب لأبعاد الاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية، إذ إن المسؤولية الاجتماعية بما مقداره (.013)، واتخاذ القرارات بما مقداره (.031)، والتنمية الوظيفية بما مقداره (.079)، ومعنى العمل بما مقداره (, 120) والرسالة التنظيمية بما مقداره (.847) .ومعامل ***R*** الكلي لها بمقدار (.73)، وهذا يشير إلى إن نسبة تأثير أبعاد الاغانتية الروحية بصورة منفردة في ظهور عمليات التنشئة التنظيمية، وما نسبته (.27) تعود إلى عوامل أخرى تؤدي إلى ظهور عمليات التنشئة التنظيمية، وكما مبين في الجدول (15) أدناه.



الجدول (15) علاقات التأثير لأبعاد الاغانتية الروحية في عمليات التنشئة التنظيمية

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
OSP	**<---**	**SR**	.121	.039	3.103	***
OSP	**<---**	**DM**	.332	.132	2.515	***
OSP	**<---**	**FD**	.164	.027	6.074	***
OSP	**<---**	**MW**	.244	.121	2.017	***
OSP	**<---**	**OM**	.334	.103	3.234	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

تأكيداً للنتائج أعلاه، إن جميع التشبعات العاملية لفقرات هذا الأنموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول والبالغة .50، وهي تحت مستوى معنوية $p < .001$، وما يؤكد ذلك إن قيم C.R. هي أكبر من 1.96، وهذا ما يشير إلى قبول الفرضيات الفرعية لفرضية البحث الرئيسة الثانية، كما مبين في الجدول (16).

الجدول (16) تقديرات أنموذج إختبار فرضيات البحث الفرعية

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
SR1	.522	.092	5.691	***
SR2	.999	.105	9.486	***
SR3	.580	.088	6.606	***
DM1	.474	.089	5.352	***
DM2	1.518	.260	5.845	***
DM3	1.561	.270	5.776	***
FD1	.516	.083	6.247	***
FD2	.825	.209	3.954	***



FD3	.495	.141	3.510	***
MW1	.516	.083	6.247	***
MW2	.535	.074	7.192	***
OM1	.847	.087	9.685	***
OM2	1.108	.340	3.261	***
OR1	.382	.056	6.809	***
OR2	.794	.165	4.816	***
SI1	.553	.054	10.243	***
SI2	1.503	.225	6.677	***
SE1	.485	.049	9.906	***
SE2	.825	.103	7.995	***
SE3	.881	.173	5.081	***
H1	.485	.049	9.906	***
H2	1.063	.117	9.118	***
H3	.956	.112	8.526	***
H4	.817	.110	7.414	***

المصدر: نتائج برنامج Amos v.22.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات



أولاً: الاستنتاجات :

تم وضع أهم الاستنتاجات، التي توصل لها البحث الحالي، كما يأتي:

أ. **الاستنتاجات المعرفية:**

من خلال استعراض الإطار النظري للبحث، يمكن وضع أهم الاستنتاجات المعرفية في محورين وهما:

المحور الأول: الاستنتاجات الخاصة بمتغير الاغانتية الروحية: وتتضمن:

1. ندرة الدراسات المتعلقة بالاغانتية الروحية ، التي أهتمت بتوضيح طبيعة علاقتها بعمليات التنشئة التنظيمية.
2. الجانب النظري ألقى الضوء على إن متغير الاغانتية الروحية يتكون من خمسة أبعاد هي: (المسؤولية الاجتماعية، اتخاذ القرارات ، التنمية الوظيفية , معنى العمل , والرسالة التنظيمية) .
3. إن الاغانتية الروحية تعد البودقة الأساسية لنشر الثقافات والأخلاقيات المتوارثة ضمن بيئة العمل.
4. إن الاغانتية الروحية تعد أساسياً لظهور نمط وسلوك تنظيمي متميز في منظمات الأعمال المعاصرة.

المحور الثاني: الاستنتاجات المتعلقة بمتغير القيادة الرنانة: وتتضمن:

1. أظهر الجانب النظري إن متغير العمليات التنشئة التنظيمية داخل المنظمة يتكون من اربعة أبعاد هي: (الدور التنظيمي , الاندماج الاجتماعي, الكفاءة الذاتية , الامل)
2. إن متغير العمليات التنشئة التنظيمية يعد السبيل الأكثر موثوقية لتحقيق النجاح لمختلف المنظمات.
3. إن العمليات التنشئة التنظيمية تسهم بشكل كبير بنشر ثقافات الانتماء والولاء واتباع قيم التعاون ومشاركة الآخرين في المعرفة مما يؤدي إلى امتلاك المرؤوسين للذكاء العاطفي والروحي في العمل.

ب. **الاستنتاجات التطبيقية:**

إن الجانب العملي من البحث الحالي قدم عدد مجموعة من الاستنتاجات التطبيقية المتمثلة بما يأتي:

1. إن متغير الاغانتية الروحية لا يعد منتشراً في مديرية التربية في محافظة بابل.
2. كما إن متغير العمليات التنشئة التنظيمية لا يعد منتشراً في مديرية التربية في محافظة بابل.
3. إن متغير الاغانتية الروحية وأبعاده لها ارتباط معنوي وموجب بمتغير العمليات التنشئة التنظيمية في مديرية التربية في محافظة بابل



4. إن متغير الاغانتية الروحية وأبعاده لها تأثير معنوي وموجب في متغير العمليات التنشئة التنظيمية في مديرية التربية في محافظة بابل

ثانياً: التوصيات:

إن توصيات البحث الحالي تتضمن ما يأتي:

1. ضرورة تشجيع المعلمين والمدرسين والعاملين في مديرية التربية في محافظة بابل على امتلاك قابليات التنوع الثقافي واستثمار مناخ البيئة الداخلية وأساليب العمل الميداني المشترك لتحقيق أهداف مديريتهم.
2. ضرورة العمل على بناء أسس عمل صحيحة من الممكن أن تتوارث عبر التأريخ التنظيمي لمديرية التربية في محافظة بابل.
3. ضرورة إيمان الإدارات العليا في مديرية التربية في محافظة بابل بأهمية الاغانتية الروحية في نشر ثقافة وأخلاقيات العمل.
4. ضرورة العمل على الاستفادة من الاغانتية الروحية لتنمية قابليات ومهارات الإدارة العليا في مديرية التربية في محافظة بابل وتحديداً بامتلاك خصائص المسؤولية الاجتماعية، اتخاذ القرارات ، التنمية الوظيفية , معنى العمل , والرسالة التنظيمية.
5. ضرورة إتاحة الفرصة للأشخاص الذين تتوافر لديهم خصائص الاغانتية الروحية لاستلام مديرية التربية في محافظة بابل .
6. السعي الى تهيئة المعينين حديثا على ملاك المديرية وجعلهم قادة يمكن الاعتماد عليهم من خلال زرع بذرة الامل والاخلاص والمهنية التربوية في نفوسهم .
7. استحداث دورات تخص اساسيات الولاء التنظيمي وعلى يد أساتذة مختصين يستطيعون رفع معنويات المعينين حديثا من اجل زيادة معدلات المواطنة التنظيمية والمهنية لديهم والتخلص من الضغوط النفسية التي يعاني منها بعضهم بسبب الاوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يمرون بها .

المصادر



اولا – المصادر العربية :

1- القاسم , موضي بنت محمد ., (2011) . ***الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من السعادة والامل لدى عينه من طالبات جامعة ام القرى*** . رسالة ماجستير مقدمة الى قسم علم النفس , كلية التربية , جامعة ام القرى , من اجل نيل شهادة الماجستير في علم النفس (نمو نفسي) .

2- علوان , سالي طالب ., (2012) . ***الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد*** . مجلة البحوث التربوية والنفسية, كلية التربية بنات, جامعة بغداد , العدد الثالث والثلاثون

3- ميلود , لحمر ., (2016) . ***البنية العاملية للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين , (حالة المؤسسات الصحية بوهران)*** . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية , جامعة محمد بن أحمد بوهران 2 (الجزائر) , العدد 24 .

ثانيا – المصادر الانكليزية :

1- Bauer, T ,. Bodner, T ,. Tucker , J ,. (2007) . ***Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta- Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods*** . Journal of Applied Psychology , Vol. 92, No. 3, 707–721 .

2- Coghlan , D ,. (2004) . ***Seeking God in all things Ignatian Spirituality as Action Research*** . The Way, 43/1 (January 2004), 97-108 .

3- Lecourt , V ,. Pauchant , T ,. (2011) . ***Ignatian Spirituality & Management a study of Ignatian Executives*** . Journal of International Business Ethics , Vol.4 No.1 .



4- Loyola , P,. (2011) . ***Introduction to Ignatian Spirituality*** . All rights reserved. 800-621-1008. Please review our Privacy Policy and Terms and Conditions .

5- Saks ,L,M,. Gruman ,J,A,. (2011). ***Organizational Socialization and Positive Organizational Behavior: Implications for Theory, Research, and Practice .*** Canadian Journal of Administrative Sciences Revue canadienne des sciences de administration 28: 14–26 .

6- Schein , E,H,.(1968). ***Organizational Socialization in the early Career of Industrial Managers .*** SCHOOL OF INDUSTRIAL MANAGEMENT . 39-63 .

7- Ozdemira, Y ,. Ergun , S ,. (2015) . ***The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit*** . Procardia - Social and Behavioral Sciences , 432 – 443 .

8- Njegovan, B,R,. Kostic , B ,. (2014) ***. impact of Organizational Socialization Towards Employees' Social Adaptation*** . Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC) Vol. 4, No. 1.

9- Nettifee , D ,. (2005) . ***Ignatian Spirituality and The Three-Fold Model of Organizational Life .*** Session vi : Emerging Queries and Perspectives .

10- Miles , B ,. (2011) **.** ***Ignatian Spirituality Apostolic Creativity and Leadership in times of Change*** . The Way, 50/4 (October 2011), 35–41 .

ثالثا – مصادر الانترنيت :

1- التميمي , نبيل احمد ,. (بلا) . ***المسؤولية الاجتماعية للأفراد تجاه المجتمع*** .



http://aliraqtimes.com/ar/print/18054.html

2- خليل , صبري محمد ., (2014) . ***مفهوم المسئولية الاجتماعية في الفكر الاقتصادي المقارن .***
https://drsabrikhalil.wordpress.com/2014/01/17

3- حسين , منى بعد الرزاق ., (2014) . ***الثقافة التنظيمية في المؤسسات الحكومية .***
http://www.azzaman.com/?p=66514

4- معوض , موسى نجيب ., (2013) . ***مفهوم عملية اتخاذ القرار .***
http://www.alukah.net/culture/0/63677

5- مارديني , ماري .,(2014) . ***الاندماج الاجتماعي .***
http://www.ankawa.com/forum/index.php?topic=759381.0

6- معهد الشيرازي الدولي للدراسات – واشنطن ., ***اتخاذ القرارات .***
http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad(27)/506.htm

7- محمد , ابو خليفة ., (2014) . ***تعريف العمل .***
http://mawdoo3.com

8- منهل , . (2016) . ***الثقافة الوظيفية : التنمية المهنية (التدريب) .***
http://www.manhal.net/art/s/102

9- يوسف ., (2012) . ***المناخ التنظيمي كبيئة اجتماعية للتنشئة التنظيمية لسلوك العامل داخل المنظمة الجزائرية .***
http://soc-org.blogspot.com/2012/08/blog-post_6.html

10 – Okwen , S , A ,. (2011) . ***مفهوم التنمية***
http://pachodo.org



